Villemoisson sur Orge,
Le vendredi 22 octobre 2021

LETTRE OUVERTE AUX AGENTS DE CŒUR D'ESSONNE AGGLOMERATION

Objet : Les négociations en cours pour un passage aux 1607 h applicables à partir du 1er janvier 2022.

Lors des dernières élections professionnelles, nos trois organisations syndicales ont ciblé comme un de leurs dossiers prioritaires, le passage aux 1607 h.

Nous savions d'emblée, pour l'avoir suivi ailleurs, que cette négociation qui impactera le quotidien des agents sera sensible et délicate.

Lors de son discours introductif de la toute première réunion de **lancement de la concertation sur le sujet, en date du jeudi 16 septembre dernier (à peine 3 mois avant la délibération !),** le Président et employeur, M. Eric BRAIVE, se voulant rassurant, ponctuait son allocution par : « ***...la négociation sur les 1607h se fera sur la base d'un nivellement par le haut, comme nous avons su le faire, du reste, au moment de la fusion... !***»

Toujours dans cette démarche d'ouverture et de dialogue social que nous ne pouvons que saluer, nous faisions la connaissance, en séance, du **service « Conseil en organisation et RH » du CIG** Grande Couronne, mandaté par la collectivité pour nous accompagner dans cet exercice.

Nous sommes une fois de plus rassurés lorsque la responsable de **ce service nous indique axer toute son approche sur une démarche QVT (Qualité de Vie au Travail).**

Néanmoins, et bien que nous déplorions les délais extrêmement contraints pour pouvoir investiguer objectivement la situation réelle des agents dans chaque service, nous émettons dès le départ, **nos réserves quant à la capacité à délibérer sereinement sur les cycles de travail, au 16 décembre prochain.**

Délai qui dans la pratique se réduit, pour tenir compte des nécessités administratives et de respect des **procédures de validation des commissions et bureau ad-hoc : soit 2 à 3 semaines avant.**

Cela nous mène à la dernière semaine de novembre, voire tout début décembre pour clore le sujet !

Notre prochaine réunion de concertation est prévue le jeudi 18 novembre, **en présence du CIG que nous rencontrerons pour la 2ème fois seulement depuis le 16 septembre.**

Nous apprenons également, lors de notre dernière rencontre avec l'administration, en date du 19 octobre dernier, **que la proposition que nous avions pourtant retenue collégialement (RP et employeur), portant sur une délibération de principe** ouvrant sur une démarche plus approfondie

et aboutie dans les premiers mois de l'exercice 2022, n'a a priori pas été entendue par les services préfectoraux.

Ce travail engagé ne peut qu'être que partiel dans le temps imparti et au rythme des rencontres programmées.

Vous l'aurez compris, la mobilisation doit s'opérer rapidement pour faire valoir les attentes des agents dans les négociations dont il existe pourtant de véritables marges de manœuvre.

Les premiers retours font montre, dans une très large majorité, que les agents ne veulent pas perdre sur les congés.

Le calcul mathématique et rationnel de l'administration a consisté à appliquer les 1607 heures au regard des pratiques existantes à CdEA.

Nous serions à 1505 h/ an (et ce, sans compter les jours de congés d'ancienneté, à raison de 1 jour tous les 5 ans, n'excédant pas 5 jours max)

A minima, il s'agirait de combler ces 102 heures manquantes :

- **Soit en travaillant plus (cycle hebdomadaire, annuel,... suivant l'activité du service)**
- **Soit en réduisant d'autant les congés (jours mobiles, ancienneté,...)**

Des hypothèses sont à l'étude par les RH pour remplacer nos congés par des RTT en travaillant plus : 36h ,37h, 37h30, 38h par semaine... Et sans augmentation de salaire !

Les RTT ne sont pas des congés car ils sont soumis à une réglementation très spécifique. Ces derniers ne se posent pas comme des congés et peuvent être imposés par l'employeur. Aussi, lorsqu'un agent est en arrêt maladie, il ne cumule pas de temps de travail lui ouvrant droit à des RTT.

Dans les faits, cela se traduirait par la perte de ces acquis !

NOUS REFUSONS CAR DES ALTERNATIVES EXISTENT POUR PREUVES...

Nous n'avons plus le temps d'entrer dans des débats qui consisteraient à demander à notreemployeur de faire preuve de la même pugnacité et détermination à nous défendre que les agents ont su le faire aux cotés des élus lors de « la bataille » autour de la fusion des deux EPCI, pour préserver ce territoire...
Ni même de rappeler combien notre employeur a su compter sur les agents pour relever certains défis, au 1er rang desquels s'inscrit la crise sanitaire.

Nous attendons des actes, un geste fort et symbolique qui contribue au ciment social, donnant des garanties que chaque agent est reconnu pour son travail et son engagement.

Tout développement d'action ou de projet déployé, ou à venir, sur le territoire communautaire repose sur l'implication des agents qui composent l'agglomération... Sans des agents motivés, impliqués et investis dans leurs tâches et leurs missions quotidiennes, que se passerait-il ?

En attendant, et tenant compte de la marche forcée imposée pour délibérer « coute que coute » au 16 décembre prochain, **nous déclinons, ci-après un certain nombre de pistes concrètes permettant de maintenir nos acquis tout en respectant la législation portant à 1607 h annuelles, le temps de travail à temps plein.**

Par ailleurs, nos trois organisations syndicales vont ensemble, très prochainement, vous rencontrer dans vos structures pour être en ordre de marche pour la prochaine rencontre, en date du 18 novembre prochain, et du CT qui suivra quelques jours plus tard.

Première approche : un nouveau paramétrage du progiciel Kelio

1/ Il est impératif de rendre plus lisibles les heures réelles effectuées par les agents car nous n'avons pas de quoi objectiver **le travail indispensable sur l'analyse situationnelle des heures effectuées.**

2/ **Faire apparaitre sur Kélio la ligne HMI** (heure mensuelle d'information) pour que chaque agent puisse mobiliser ce temps, soit 12h par an. Il lui appartiendra de consulter l'organisation de son choix. **De même, doit figurer la ligne formation syndicale (12 jours par an) qui ouvre des droits aux agents qui souhaitent s'impliquer dans le monde syndical.**

3/ Si le fait de « badger » est maintenu, nous proposons que les plages soient paramétrées au regard des pratiques constatées :

- Plages fixes : 9h30 à 12h et 14h à 16h30
- **Plages variables : 7h30 à 9h30 et 16h30 à 19h30**

4/ Pour la mise en place du télétravail (2 ou 3 jours) par semaine, **nous proposons de le porter à 8h jour, même si l'agent a travaillé plus**. En effet, les agents gagnent en temps de transport et en commodité. Les études ont d'ailleurs prouvé que cette pratique jouait sur la qualité de vie des agents et se ressentait sur l'implication et la productivité (dans le respect du droit à la déconnexion !).

5/ les interventions réalisées dans le cadre des astreintes et le délai de route doivent être pris en compte dans le calcul des 1607h.

Deuxième approche : la prise en compte de la pénibilité

Au regard de certaines catégories de personnel, et de leurs conditions de travail :
En extérieur, le bruit permanent, les charges, la vigilance sur certaines tâches délicates et répétitives...
Nous affinerons cela avec les retours de pratiques pour que la pénibilité soit bienprise en compte dans le calcul des 1607h.

Néanmoins, nous tenons à vous rappeler ici, qu'au-delà de la pénibilité au travail, la question plus globale des RPS (Risques Psycho-sociaux) n'est malheureusement pas suffisamment prise en compte alors que la législation est bien claire sur ce sujet. **Le Document Unique d'Evaluation de Risques (DUER) fait défaut à Cœur d'Essonne, et ce depuis des années**. Nous ne sommes pas en capacité d'évaluer, comme il se doit, la situation des RPS encourus par les agents.

Le DUER est obligatoire chaque année pour l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Le DUER est tenu à la disposition :

- Des salariés
- Des membres RP
- Du médecin du travail
- Des agents de l'inspection du travail
- Des agents des services de prévention

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Le DUER doit être mis à jour dans les cas suivants :

- Au moins 1 fois par an
- Lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des

- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (par exemple, apparition de maladies professionnelles, pandémie due à la Covid-19,...)

L'absence de formalisation des résultats de l'évaluation des risques dans le DUER est passible d'une amende.

Troisième approche : les formations - Les formateurs internes

1/ **C'est un axe d'amélioration majeure qui doit être pris en compte dans les 1607h car non seulement les agents gagnent en compétences (profitable pour CdEA), mais ils peuvent faire valoir ces temps de formation dans les critères d'avancement de grade et de promotion de leurs carrières.**
Malgré les 126 000 € versés chaque année au CNFPT (0.90% de la masse salariale), combien d'agents se voient refuser leur formation ? Les 21 communes formant CdEA sont également concernées. Nous pensons qu'une stratégie collective plus offensive de la part des maires et VP devrait être entreprise pour obtenir auprès du CNFPT des formations communes aux agents de ces collectivités et sur site (et en plus, se tisseraient des liens durables et certains agents sortiraient de leur isolement territorial et de leur pratique).
A l'heure des resserrements budgétaires, nous déplorons ce gaspillage.

2/ **Concernant le Compte Personnel de Formation (CPF).** Mis en place depuis le 1er janvier 2017, se substituant au DIF (droit individuel de formation), ce crédit d'heure de formation professionnelle (dans le privé le CPF est crédité en euros) mobilisable à l'initiative de l'agent permet d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Financé par l'employeur, le CPF est automatiquement alimenté à la fin de chaque année à raison de 25 heures jusqu'à 150 maximum.
Une fois atteint les 150 heures, si elles ne sont pas utilisées, le CPF n'est plus alimenté.

A ce jour, combien d'agents de notre collectivité ont pu déclencher leur droit à la formation ?
Si nous avions le bilan social comme le prévoit la législation dans le Rapport Social Unique (RSU), nous aurions la réponse...

Nous exigeons que le CPF soit concrètement appliqué dans le cadre des 1607 h.

D'autant plus que 2022 sera la 6éme année de mise en application du CPF. Et malheureusement, si ce crédit d'heures n'est pas utilisé, le CPF ne sera plus alimenté (soit au bout de 6 ans)

2/ **Dresser un état des compétences internes des agents « formateurs »** pour former, sensibiliser, apporter les bonnes pratiques et savoir-faire auprès des agents de l'agglo ou des collectivités membres de CdEA. **Prendre en compte les temps de préparation et les délais de route des agents formateurs et des formés dans les 1607h.**
Par ailleurs, Cela peut s'étendre à d'autres pratiques ou savoir-faire qui contribuent à mettre en avant les compétences et qualifications des agents « formateurs » et apportent un plus aux autres agents ainsi formés.

Quatrième approche : le bien-être au travail, la QVT

Dans une amorce d'un futur travail plus soutenu sur la **Q**ualité de **V**ie au **T**ravail, **nous proposons que les 1607h tiennent compte de temps dédiés au bien- être des agents** (A définir ensemble le nombre heures annuelles, mensuelles ou hebdomadaires que pourrait octroyer notre employeur).

Des espaces Ressources et des plages horaires dédiées sur le temps de travail pour permettre aux agents :

- De parler de situations parfois tendues au travail via un sas « de décompression » et de supervision
- De se détendre par des techniques de relaxation, shiatsu et/ou Amma assis, cohérence cardiaque ou technique respiratoire, sophrologie, yoga, sport... En faisant appel à des compétences internes ou des étudiants, les couts seraient drastiquement réduits voire nuls.
- De participer à l'élaboration de projets transversaux concernant plusieurs services
- De travailler son projet professionnel, un bilan de compétence simplifié
- De participer à l'élaboration de projets festifs et de loisirs (ex : montage et animation d'un COS, Comité d'œuvre Sociale)
- D'offrir la possibilité aux agents de découvrir un autre métier de l'agglomération par des stages d'immersion pour mieux comprendre ce que font leurs collègues
- Etc...

Cinquième approche : effectuer les 35h sur 4 jours

Profitant de cette mise à plat s'agissant de l'application des 1607 h, certains agents, de plus en plus nombreux, souhaitent effectuer leurs 35 heures sur 4 jours.

Bien évidemment, dès lors qu'une continuité de service public est assurée et que les équipes sont organisées, rien ne s'y oppose.

Par conséquent, nous demandons à chaque agent et leurs responsables, de se mobiliser au sein de leurs services **pour étudier la faisabilité d'une organisation du travail (35 heures hebdo) sur 4 jours.**
C'est maintenant qu'il convient de réfléchir à une autre forme d'organisation du travail pour allier vie professionnelle et vie familiale (personnelle).

Nous venons de vous livrer un aperçu des alternatives possibles pour un **« nivellement par le haut »** de l'application des 1 607 heures sans perdre nos acquis. Mais également, l'occasion pour l'ensemble des agents d'écrire une nouvelle page du **« travailler mieux ensemble »** en améliorant la **Q**ualité de **V**ie au **T**ravail.

De cette « contrainte », nous pouvons en faire une « opportunité ».

Il ne tient qu'à vous de vous mobiliser à nos côtés, comme nous le faisons par cette lettre ouverte cosignée. **Alors, nous comptons sur vous, quel que soit votre grade A, B, C pour emmener le territoire dans une concertation réussie** et nous permettre de bâtir un vrai "projet social" où employeur, élus et salariés seront honorés du résultat de la concertation, cristallisant ainsi une véritable amorce vers une culture partagée et un engouement pour Notre collectivité.

Pour vous accompagner, et porter votre voix, **le collectif intersyndical représentant le personnel de Cœur d'Essonne Agglomération :**

Pour le Bureau CFDT,
Madani KENNOUCHE,
Secrétaire,

Pour le Bureau SYIAVO,
Guillaume ROUYER,
Secrétaire Général,

Pour le Bureau CGT,
Farida AMRANI,
Secrétaire Générale,